

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTASI SENTOSA TBK PARUNG BOGOR

Puput Pradini Azahra¹, Liawati²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: puputpradini5@gmail.com¹, dosen02579@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine whether there is an influence of leadership and work motivation on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor, either partially or simultaneously.

Methods. This research is a quantitative research type. The sampling technique used in this research was simple random sampling technique and to determine the number of samples the researcher used the Slovin calculation formula using an error tolerance of 5% so that the number of samples used was 92 respondent.

Results. Hypothesis testing produces a calculated t value of 7.642 > t table value of 1.986 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. There is an influence of leadership and work motivation on performance which can be seen from the value of the regression equation $Y = 14.245 + 0.256 X_1 + 0.385 X_2$. The correlation coefficient value obtained was 0.667, which means the relationship between leadership and work motivation and employee performance is at a medium level. The determination value is 44.5%. Hypothesis testing obtained a calculated F value of 14.242 > F table value of 3.10. Then simultaneously leadership and work motivation have a significant influence on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor.

Implications. Leadership and work motivation have an effect on employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing decisions that support success, providing appropriate salaries so that employee competence increases, and increasing compensation both financially and non-financially so that employees feel satisfied with their work.

Keywords. Leadership, Work Motivation; Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Simple Random Sampling serta untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus hitung slovin dengan menggunakan toleransi kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden.

Hasil. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung 7,642 > nilai t tabel 1,986 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai persamaan regresi $Y = 14,245 + 0,256 X_1 + 0,385 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,667 yang berarti hubungan antara kepemimpinan

dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada Tingkat sedang. Nilai determinasi sebesar 44,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 14,242 > nilai F tabel 3,10. Maka secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor.

Implikasi. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan keputusan yang mendukung keberhasilan, memberikan gaji yang sesuai agar kompetensi karyawan meningkat serta peningkatan kompensasi baik secara finansial maupun non finansial agar para karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kata Kunci. Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Seiring dengan semakin majunya digitalisasi, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Selain itu, memasuki pasar bebas tentu menuntut organisasi dan perusahaan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif serta berupaya semaksimal mungkin untuk memenangkan persaingan. Perusahaan yang dipastikan mampu bertahan adalah perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing. Salah satu perubahan dari semakin majunya teknologi dirasakan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada customer serta dapat menghadirkan produk-produk unggulan yang lebih bervariasi,

Kinerja merupakan faktor penting dalam mengevaluasi keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatan baik mampu membuktikan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerja yang baik, dapat mendukung pekerjaan secara maksimal, mempunyai keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta bersemangat dalam pekerjaan dan tugasnya. Menurut Kasmir (2019), menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurutnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan belum menghasilkan output secara maksimal. Menurut Kartono (2018:57), menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Menurut Afandi (2018), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh-sungguh sehingga mendapatkan hasil dari aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018:67), "Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan dan wewenangnya yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi."

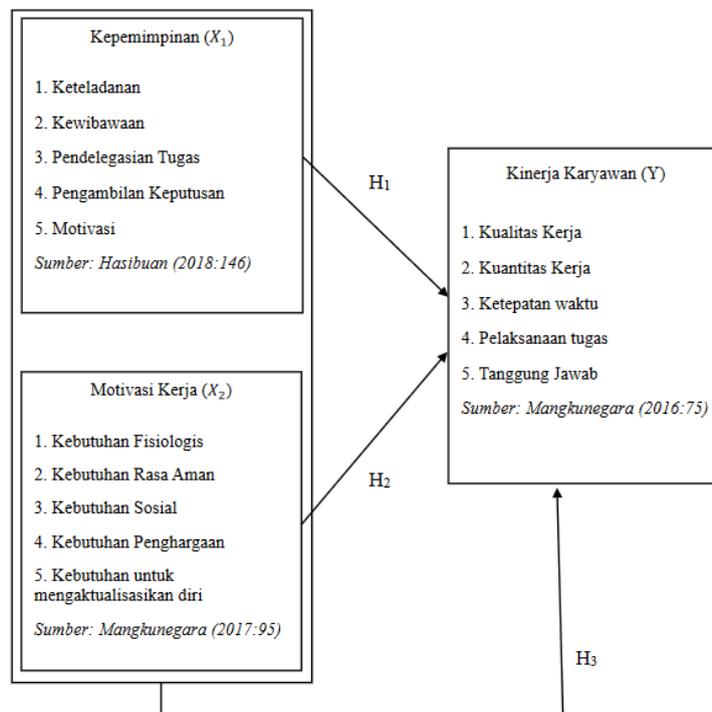
Sedangkan menurut Sutrisno (2016:218), menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan sebagian proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.”

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2020:110), “Mempersoalkan masalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:73), “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:75), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:213), berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

kepemimpin adalah seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi secara pribadi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Widia Astuti (2020) Kepemimpinan mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Joni, dkk (2018) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wa Ode Zus nita Muizu, kk (2019) Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data. Kuantitatif yang berupa angka- angka yang dihasilkan dari skala likert. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikat(*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor yang berjumlah 120 orang dengan sampel hasil rumus Slovin sebanyak 92 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, serta uji hipotesis (meliputi Uji T dan Uji F).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0,783	0,205	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,759	0,205	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,653	0,205	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,661	0,205	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,782	0,205	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,741	0,205	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,375	0,205	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,707	0,205	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,729	0,205	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,639	0,205	Valid

Motivasi Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,738	0,205	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,492	0,205	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,687	0,205	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,625	0,205	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,750	0,205	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,695	0,205	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,799	0,205	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,764	0,205	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,756	0,205	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,629	0,205	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,682	0,205	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,606	0,205	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,670	0,205	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,633	0,205	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,685	0,205	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,361	0,205	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,665	0,205	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,695	0,205	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,736	0,205	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,641	0,205	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel 0,205 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Alpha</i>	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,860	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,878	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	0,60	Reliabel

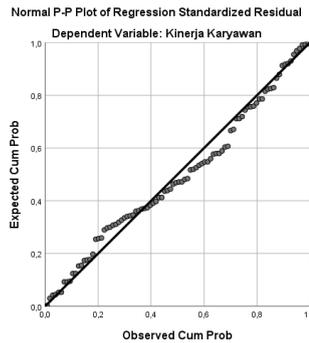
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

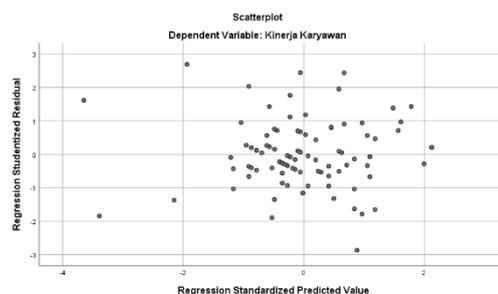
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,245	3,071		4,639	,000		
	Kepemimpinan	,256	,089	,297	2,887	,005	,588	1,701
	Motivasi Kerja	,385	,091	,437	4,241	,000	,588	1,701

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2023

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau

membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,245	3,071		4,639	,000
	Kepemimpinan	,256	,089	,297	2,887	,005
	Motivasi Kerja	,385	,091	,437	4,241	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,245 + 0,245 X_1 + 0,385 X_2$ Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 14,245 menyatakan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,245 point. Nilai regresi kepemimpinan = 0,245 menyatakan jika Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X_2). Nilai regresi kepuasan kerja 0,245 menyatakan jika Motivasi Kerja (X_2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,245 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kepemimpinan (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 ^a	,445	,433	3,38476

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0,445. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 55,5%.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,767	3,032		6,519	,000
	Kepemimpinan	,498	,074	,577	6,709	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Kepemimpinan pada hasil tabel di atas, didapatkan nilai t hitung > t tabel atau (6,709 > 1,986). Maka dari itu H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian T Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,940	2,903		6,180	,000
	Motivasi Kerja	,554	,072	,627	7,642	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Motivasi Kerja pada hasil tabel di atas, didapatkan nilai t hitung > t tabel atau (7,642 > 1,986). Maka dari itu H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,091	2	409,546	35,748	,000 ^b
	Residual	1019,637	89	11,457		
	Total	1838,728	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (35,748 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H03 ditolak Ha3 diterimayakni hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama-sama antara variable Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,797 + 0,498 X1$. Nilai koefisien kolerasi sebesar 0,577 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,333 artinya kedua variabel memiliki

tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 33,3%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($6,709 > 1,986$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Parung Bogor.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,940 + 0,554 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($7,642 > 1,986$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Parung Bogor.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,245 + 0,245 X_1 + 0,385 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,667 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,445 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh Hasil F hitung $> F$ tabel ($35,748 > 3,10$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Parung Bogor.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Parung Bogor, masih belum maksimalnya pemimpin dalam mengambil keputusan dan pemberian gaji bagi karyawan yang masih belum sesuai.

6. Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,797 + 0,498 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 0,333 atau sebesar 33,3%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($6,709 > 1,986$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{a1} diterima dengan kata lain bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,940 + 0,554 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel memiliki tingkatan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 0,394 atau sebesar 39,4%. Uji hipotesis diperoleh hasil t hitung $> t$ tabel ($7,642 > 1,986$) serta memiliki nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), artinya H_{a1} diterima dengan kata lain bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sesuai dengan hasilnya yang positif, maka semakin besar Motivasi Kerja yang didapatkan perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat dan mempunyai hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,245 + 0,356 X_1 + 0,385 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait diperoleh sebesar 0,667 dan memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 0,445 atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi variabel lain. Uji hipotesis diperoleh berdasarkan hasil pengujian



hipotesis pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($35,748 > 3,10$), hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

Daftar Pustaka

- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal?*. Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.